

Gotowość do zmiany organizacyjnej

Oceń swoją organizację na podstawie poniższych pytań. Wybierz odpowiedź najlepiej odzwierciedlającą sytuację w organizacji. **Wybierz odpowiedź 1, 2 lub 3. Dodaj punkty.**

Pytanie	Punkty		
	1	2	3
Jak odporna na zmiany jest organizacja?	Otwarta na zmiany	Częściowo	Bardzo odporna na zmiany
Ile zmian obecnie dokonuje się w organizacji?	Duża ilość zmian	Średnia ilość zmian	Brak zmian
Czy wcześniejsze inicjatywy usprawniające były pozytywne czy negatywne?	Pozytywne	Częściowo	Negatywne
Za co kierownictwo nagradza pracowników?	Za podejmowanie ryzyka	Za zmiany i za status quo	Za utrzymanie status quo
Czy zasoby potrzebne do podejmowania inicjatyw usprawniających są wystarczające?	Tak	Czasami	Nie
Czy istnieje jasna wizja rozwoju organizacji?	Tak	Częściowo	Nie
Czy skutecznie informujemy o powodach przeprowadzanych usprawnień?	Tak	Częściowo	Nie
Czy pracownicy rozumieją potrzebę ciągłego doskonalenia i wprowadzania zmian?	Tak	Częściowo	Nie

Pytanie	Punkty		
	1	2	3
Czy osoby odpowiedzialne za wprowadzanie zmian darzone są szacunkiem?	Tak	Częściowo	Nie
Czy managerowie zlecający przeprowadzenie zmian mogą wykazać się osiągnięciami i czy otrzymują należyty szacunek ?	Tak	Częściowo	Nie

Liczba punktów: 1-10

Organizacja jest otwarta i gotowa na wprowadzenie ulepszeń. Posiada odpowiednie warunki i umiejętności, aby wspierać z sukcesem inicjatywy nakierowane na wprowadzenie zmiany. Inicjatywy nie są obarczone ryzykiem z punktu widzenia zarządzania zmianą organizacyjną. Wysiłek potrzebny do wprowadzenia zmian jest niewielki.

Liczba punktów: 11-20

Organizacja jest w połowie między wysoką odpornością na wprowadzanie ulepszeń a otwartością na zmiany. Może to wynikać zarówno z posiadanego potencjału jak i dotychczasowych doświadczeń. Konieczne jest ustalenie kto w organizacji jest przeciwny wprowadzaniu usprawnień i jakie kroki trzeba podjąć, aby sytuacja uległa zmianie.

Liczba punktów: 21-30

Organizacja jest bardzo odporna na zmiany. Posiada krótką historię przeprowadzanych usprawnień i niskie kompetencje w zakresie zarządzania zmianami organizacyjnymi. Plany zarządzania zmianą organizacyjną będą musiały uwzględniać opór wobec zmian. Potrzebny będzie również dodatkowy wysiłek oraz zasoby do przeprowadzenia zmiany.